

CAI
L100
-1993
R51



*The role of the Canada
Labour Relations Board*

The Role of The Canada Labour Relations Board

CAI
L100
-1993
R51

Canada

Labour

Relations

Board

*The Role of
The Canada Labour
Relations Board*



© Minister of Supply and Services Canada 1993

Cat. No. LR22-2/1993

ISBN 0-662-59660-9

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8
Tel: 613/996-9466
Fax: 613/995-9493

REGIONAL OFFICES

Western Region

Suite 1660
800 Burrard St.
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Tel: 604/666-6001
Fax: 604/666-6071

Central Region

One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Tel: 204/983-3145
Fax: 204/983-3170

Ontario Region

1 Front Street West
5th Floor East
Toronto, Ontario
M5J 1A5

Tel: 416/973-3782
Fax: 416/973-6543

Quebec Region

Complexe Guy-Favreau
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202- East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4


Tel: 514/283-3258
Fax: 514/283-3590

Atlantic Region

Queen Square
45 Alderney Drive
Suite 600
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

Tel: 902/426-7068
Fax: 902/426-7397

Note: This publication is for general information only; for official purposes, please refer directly to the *Canada Labour Code*.



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117672246>

TABLE OF CONTENTS

The Role of the Canada Labour Relations Board	3
Why a Board?	4
Jurisdiction.....	4
Composition of the Canada Labour Relations Board	6
The Collective Bargaining Process	7
Certification - The First Step to Collective Bargaining	8
Geographic Certifications.....	10
Termination of Bargaining Rights	10
Complaints of Unfair Labour Practice.....	11
Successor Rights	12
Union Dues.....	13
Technological Change	13
Unlawful Strike or Lockout	14
Settling Terms and Conditions of First Collective Agreement	14
Access to Employees	14
Safety.....	15
Review Applications.....	15
Compliance	
Filing Board Orders in the Federal Court of Canada.....	16
Consent to Prosecute	17

THE ROLE OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

The Canada Labour Relations Board is an autonomous, non-representational and quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and administration of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the *Canada Labour Code*.

The Board's main objective, in fulfilling its mandate, is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

The Parliament of Canada has set out its philosophy of the Board's role – promoting effective industrial relations – in the following preamble to the Code:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

Now therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:..."



The freedom of association described in this Preamble is expressly recognized in section 8 of the Code, which provides that every employee is free to join the trade union of his or her choice and to participate in its lawful activities. Every employer enjoys a similar freedom in relation to joining and participating in the lawful activities of employers' organizations.

WHY A "BOARD"?

The Canada Labour Relations Board was created as a result of government's will to deal with important economic and social issues that did not fall within the normal responsibilities of the courts or traditional government departments. The Board was created in 1948 as a non-political forum that allowed the government to distance itself politically from labour relations conflicts, while ensuring that the public interests were served through an effective industrial relations system. Since the adjudicative functions of the Board are less formal than those of a court, it is able to deal with labour relations

conflicts in a more economical and expeditious manner. (The Board's expertise and composition allow it to deal effectively with the complexities of labour relations issues, to determine the underlying causes of disputes and to facilitate agreement among the parties.)

Although the Board has the adjudicative powers necessary to determine the issues before it, it relies on its labour relations officers to initiate discussions with the parties in an effort to first have them resolve their problems without the intervention of the Board. (The basic philosophy of the Board is to first seek labour relations solutions to labour-management conflicts and issues, and to impose third-party intervention only when required.)

JURISDICTION

Constitutional jurisdiction over labour relations is essentially provincial. However, the Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada.

An estimated 800,000 employees and their employers are governed by Part I of the Code, and the geographic spread and variety of activities under federal jurisdiction pose some unusual if not unique challenges. Without attempting an exhaustive or legal definition of the jurisdiction of the Board, which in doubtful cases must sometimes be determined by the courts, the following activities are covered:

- *broadcasting (radio and television);*
- *banking;*
- *airports and air transportation;*
- *shipping and navigation (including loading and unloading vessels);*
- *interprovincial or international transportation of goods or passengers by road, railway or ferry;*
- *uranium mining and processing;*
- *telecommunications;*
- *grain handling;*
- *all activities in the Yukon or Northwest Territories including those that would normally be in provincial jurisdiction;*
- *native Canadian institutions on federal reserves;*

- *certain Crown agencies such as Devco, Atomic Energy of Canada Ltd., the National Arts Centre, Canada Post Corporation, and the museums within the National Capital Region, among others.*

There is no clear and simple rule for determining jurisdiction on the basis of industry or activity. For example, while urban mass transit systems generally fall under provincial jurisdiction, the courts have ruled that the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, which provides service across the Ontario-Quebec border, is under federal jurisdiction.

Within the trucking industry, interprovincial and international trucking by common carriers fall under federal jurisdiction, whereas local or intraprovincial trucking does not.

Part I of the Code does not apply to the Public Service of Canada and certain Crown agencies which are covered by the *Public Service Staff Relations Act*, administered by the Public Service Staff Relations Board. Neither does the Code apply to

members of the Canadian Armed Forces or the Royal Canadian Mounted Police.

The Code does not extend the right to collective bargaining to managerial employees and those engaged in a confidential capacity in matters dealing with labour relations; however, supervisory personnel and professional employees are covered by the Code. In addition, dependent contractors, such as owner-operators of trucks, who haul goods under contract, may be treated as employees for the purposes of collective bargaining. One of the significant tests applied to determine whether such a person is an employee for the purposes of the Code is the degree to which the person is economically dependent on the employer.

COMPOSITION OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

The Code provides for the basic structure of the Board. The Board is made up of members appointed by the Governor-in-Council. Board

members are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members, they cannot hold any other remunerated office or employment.

The Code stipulates that the Board must carry out its business with not less than three members. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Code (Occupational Safety and Health).

In addition to its head office in Ottawa, the Board has regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. These offices are staffed with experienced labour relations officers.

Cases are assigned to officers who investigate applications, mediate unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. Settling these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases.

THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS

Freedom of association and the right to organize would have very little meaning in practice if not reinforced by the right to bargain collectively.

A frequent cause of strikes in the earlier part of the century was the refusal by employers to recognize the right of employees to collectively bargain their working conditions through a union. Since the late 1940's, legislation prohibits recognition strikes and instead provides for the legal recognition of any union which has the support of a majority of employees. This union certification process is guided by the provisions of the Code and is administered by the Canada Labour Relations Board.

Once the Board has satisfied itself that an application for certified bargaining rights meets the criteria under the Code, it may issue a formal certificate. The effect of this process is that the employer is obliged by law to recognize the certified union as the representative of the employees and

to make every effort to negotiate a contract known as a collective agreement. [Collective agreements specify the rates of pay, fringe benefits and other conditions of employment governing the employees during the life of the agreement.]

If the employer and the certified union cannot reach a collective agreement, there are various forms of conciliation and mediation assistance available to them from the Minister of Labour through the Federal Mediation and Conciliation Services of Labour Canada. However, if it appears that an agreement is not possible, given the position of the parties, the Minister may indicate that there is no point in providing any further assistance unless the positions of the parties at the bargaining table change. Seven days after the Minister announces the intention not to assist the parties any further, the parties are free to engage in a legal strike or lockout. At all other times, strikes and lockouts are unlawful.

Additional assistance may be provided subsequently if the Minister

decides that it could be useful in assisting the parties to conclude a collective agreement.

As indicated previously, other mechanisms are required under the Code for settling differences when a strike or lockout is prohibited. The Code requires that each collective agreement include a procedure for the final and binding settlement of all differences between the parties, without a stoppage of work. This mechanism is normally referred to as a grievance procedure and, in cases of unresolved differences, provides for binding arbitration by a single arbitrator or a three-person arbitration board. If the parties cannot agree on an arbitrator (or arbitrators), the Minister of Labour may be called upon by either party to appoint one. The decision rendered by an arbitrator or arbitration board is final on matters relating to the provisions of the collective agreement, including such matters as discipline and discharge actions by the employer.

CERTIFICATION – THE FIRST STEP TO COLLECTIVE BARGAINING

A trade union may file with the Board an application for certification as bargaining agent at any time if no other union holds a certificate as bargaining agent and if there is no collective agreement in force. Where there already is a certified bargaining agent and a collective agreement, another trade union may apply for certification only after the commencement of the last three months of the term of the collective agreement or, if the agreement is for more than a three-year term, during the last three months of the third year and of each subsequent year that it continues to operate.

When an application for certification is received by the Board, a copy is provided to the employer, who may file a reply with the Board, particularly on the question of the structure of the bargaining unit sought by the union. The Board may also determine whether or not certain employees

should be excluded because of their managerial or confidential responsibilities in labour relations matters. The Board will require that the employer post notices of the application so that employees will be aware and have an opportunity to file submissions to the Board.

The Board also appoints a labour relations officer to investigate the application and to produce a report. The investigation includes the examination of the payroll records in order to ascertain the names, addresses and classifications of the employees and to obtain the company's organization chart. The officer will also examine the records of the trade union, verify union membership and the payment of union dues. If the trade union has not yet established its status under the Code, the Board will also verify its status. Except for a confidential portion of the officer's report dealing with union membership and employee support or non-support of the union, copies of the investigation report are provided to the union, the employer and any other party that may have intervened in the proceed-

ings. The Board will normally rule on an application without a public hearing, and will base its decision on the officer's report and the parties' written submissions. However, a hearing may be necessary in some cases where the parties do not agree on the essential facts of the case or where the Board needs more information in order to rule on the application.

If a majority of the employees in the bargaining unit found appropriate for collective bargaining support the trade union, the Board will normally grant the certificate, without holding a representation vote.

In some cases, however, the Board will order a vote. For example, when the applicant union has more than 35% support of the employees, but less than 50%, the Board will order a vote among the employees to determine if the majority wishes to be represented by the union in collective bargaining. Also, where one union is trying to displace another union which is already a bargaining agent and the original bargaining agent contests the application, the Board generally conducts a vote among

the employees assuming that the applicant union has provided evidence of membership of a majority of the employees. This situation is commonly referred to as a “raid.”

If the Board finds that the union is dominated by the employer or that it is seeking certification fraudulently, the application will be dismissed.

By regulation, the dismissal of an application for certification bars the applicant from filing a second application for the same unit for a period of six months following the date of the dismissal.

GEOGRAPHICAL CERTIFICATIONS

In the longshoring industry, and potentially in other industries where labour is drawn from a common pool, the Board has authority to issue certifications covering the employees of two or more employers in a particular geographical area. The Board may also require the employers in such situations to bargain through a common employers’ representative. If the employers cannot agree on a representative, the Board shall appoint one.

TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS

As with applications for certification, there are certain conditions under which unions may lose their bargaining rights if they no longer enjoy the support of the majority of employees in the bargaining unit. The Code provides that a union that acquired bargaining rights as a result of voluntary recognition by an employer may lose its bargaining rights at any time during the first year of its first collective agreement if it does not have the support of the majority of the employees. After that first year, applications for the revocation of bargaining rights are allowed under the same conditions that apply to certified bargaining agents. A certified union may have its bargaining rights revoked only after the commencement of the last three months of the term of the collective agreement, or if the agreement is for more than a three-year term, during the last three months of the third year and of each subsequent year that it continues to operate.

In addition, no application for revocation may be filed during the

first year after the bargaining agent has been certified. Furthermore, the Code provides that the Board may not grant a revocation where the bargaining agent has made a reasonable effort to enter into a collective agreement.

Applications for the revocation of certification and applications for the termination of bargaining rights of a voluntarily recognized bargaining agent are determined in much the same manner as applications for certification. An employee who makes an application must establish that the application has the support of a majority of the employees in the unit. In these cases, a vote may be held.

COMPLAINTS OF UNFAIR LABOUR PRACTICE

As indicated earlier, the Code recognizes freedom of association and the right to bargain collectively. To protect these rights, the Code confers certain duties and obligations upon the parties. Employers are prohibited from interfering with the formation and

operation of a union and from imposing penalties on employees for exercising their lawful rights and activities. For example, employers are prohibited from imposing penalties on employees for engaging in a lawful strike.

Unions are required to represent fairly and without discrimination all the employees in the bargaining unit with respect to their rights under their collective agreement. Unions that operate hiring halls or systems of referring employees to jobs are required to have rules governing these referrals and to keep them posted and operate them fairly. Unions are prohibited from expelling, suspending, refusing membership, or imposing discipline on employees by applying the rules or the standards of discipline in a discriminatory manner.

Both employers and unions have an obligation to bargain in good faith and to make reasonable efforts to negotiate a collective agreement. They are also prohibited from intimidating employees and from taking action against them for initiating proceedings before the Board or for exercising other legal rights.

Unions and employers' organizations are required to provide financial statements to their members on request and free of charge.

When complaints alleging violation of the above provisions are filed with the Board, the person or organization charged with the alleged violation is provided with a copy of the complaint and given an opportunity to file a written reply. At the same time, a labour relations officer is usually appointed to assist the parties in settling the matters in dispute. If a settlement is not achieved or the complaint is not withdrawn, the Board may hold a public hearing into the complaint before rendering a decision.

Public hearings are not held in all complaints and it is therefore very important that all parties file detailed submissions on all the relevant facts.

A substantial number of cases are settled or withdrawn. Settlements acceptable to all parties provide for a better labour relations solution, avoid considerable costs for the parties and for the Board and are consistent with the objectives of the Code. Where

the Board must rule on a complaint and finds that there has been a violation of the Code, it has extensive remedial powers, including the power to reinstate and compensate employees for lost wages and benefits, to order the union to process employee grievances, to rescind penalties or to admit persons to union membership.

SUCCESSOR RIGHTS

Generally speaking, a collective agreement survives and a union retains its bargaining rights when an employer sells a business. However, some complex situations do arise as a result of a sale of business, particularly where employees of the former employer are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold. This sometimes involves employees who are covered by a collective agreement being intermingled with employees who are covered by a different collective agreement or are not represented by a union. In these circumstances, the Board may be called upon to determine the status of the certified bargaining agent and of the trade union

that will represent the employees.

Similarly, where there are mergers, amalgamations or a transfer of jurisdiction between unions, the Board may have to determine the rights, privileges and duties of the unions concerned.

UNION DUES

In 1984, the Code was amended with respect to union dues. The amendment provided some union security within the federal jurisdiction by allowing the concept known as the "Rand formula." This is encompassed within section 70(1) which requires that a collective agreement contain automatic check-off of union dues if the union so requests.

Furthermore, section 70(2) gives the Board the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may waive the requirement of union membership and allow for the

amount of union dues required to be paid to the union to be paid instead to a registered charity within the meaning of the *Income Tax Act*.

TECHNOLOGICAL CHANGE

Where the collective agreement in force does not contain provisions dealing with the effects of technological change, the Board may allow the union an opportunity to bargain with the employer regarding the impact of the proposed changes. The effect of the Code is not to prohibit technological change but to ensure that where such changes are to be introduced during the life of a collective agreement, an opportunity will be provided for collective bargaining to take place on that issue.

Notice of a proposed technological change that would affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees must be given to the union by the employer at least 120 days before the implementation of the proposed change.

UNLAWFUL STRIKE OR LOCKOUT

The Board has the responsibility for issuing cease and desist orders in cases of unlawful strikes or lockouts. These applications are scheduled for prompt hearing by the Board and a Board officer is normally assigned to help the parties resolve the problems that caused the unlawful work stoppage. Applications may also be made in anticipation of an unlawful work stoppage and, with the assistance of staff or by a Board order, the anticipated disruption can generally be avoided.

SETTLING TERMS AND CONDITIONS OF FIRST COLLECTIVE AGREEMENT

In 1978, the *Canada Labour Code* was amended to provide that the Minister of Labour, in special circumstances, could refer a contract dispute to the Board in relation to negotiations for a first collective agreement. In such referrals, the Board examines all the circumstances and makes an initial

decision as to whether or not it is an appropriate case for the Board to settle the terms and conditions of a first collective agreement. These provisions have been used very sparingly. The Board is reluctant to impose the terms of a first collective agreement and will not do so in normal situations where the parties, as a result of hard bargaining, have been unable to reach an agreement. A negotiated collective agreement is the preferred method of settling disputes. The Board has avoided creating a situation where such imposed settlements would relieve the parties of their basic responsibility to bargain in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

ACCESS TO EMPLOYEES

In order to provide employees with realistic access to freedom of association and participation in lawful union activity, the Code has special provisions relating to employees living in isolated areas located on private property. Examples of these situations in the federal jurisdiction include Arctic exploration, northern

mining and the operation of shipping vessels. In such situations, the Board may, on an application by a union, order that union representatives be provided with reasonable access to the employer's premises for the purpose of organizing employees, negotiating, processing grievances or administering a collective agreement. The Board specifies the time and duration of the access to be provided, bearing in mind the circumstances of the situation, including the employer's operations.

SAFETY

While the main functions of the Board fall under Part I, it has some involvement in safety matters under Part II of the Code. Employees have the right to refuse to work in situations where the employee has reasonable cause to believe that to continue working would be dangerous to the employee or someone else.

There are procedures in the Code to deal with a situation where the employer does not agree that such a risk exists. In these cases, a safety inspector appointed by Labour

Canada is called in to determine whether or not there is danger and what steps, if any, the employer should take. If the employee disagrees with the safety officer's decision, the employee may ask the safety officer to refer the decision to the Board for review. The Board is empowered to confirm or overrule the safety officer's decision. The Board's decision is final and binding in such matters.

Part II of the Code also prohibits employers from taking adverse action against an employee who has exercised his rights in relation to safety. Complaints alleging discriminatory treatment may be filed with the Board. An officer will be appointed to assist the parties in settling the complaint. If the complaint is unresolved, the Board will hear the parties and render a decision.

REVIEW APPLICATIONS

Any party affected by a Board decision may ask the Board to review its decision. There are several different types of review applications. The most common involves a request by a trade union or an employer to the

Board to review a previously issued certification order to enlarge or otherwise alter the existing bargaining unit. This may be because of an internal reorganization by an employer or a dispute over whether a newly created position should be included in or excluded from the bargaining unit. Another type of review application may be filed to update a bargaining certificate that has become outdated, or to reflect a name change for the incumbent bargaining agent or the employer.

In addition to these types of review applications, a party affected by a recent Board decision may file an application for review, asking the Board to reconsider its decision. These applications are referred to as applications for reconsideration. This type of application must be filed within 21 days of the decision. The application should not be filed simply because a party disagrees with the Board's decision. They should only be filed if it is alleged that the Board has erred in a matter of law; has exceeded or failed to exercise its jurisdiction or if the applicant has evidence or infor-

mation that was not available at the time the Board rendered its decision and which could affect the disposition of the matter.

All Board orders are final and shall not be reviewed or questioned by any court, except pursuant to section 28 of the *Federal Court Act*, which allows very limited grounds for review.

COMPLIANCE

Filing Board Orders in the Federal Court of Canada

When a party to a proceeding requests that the Board file an order in the Federal Court for enforcement purposes, the Board is required to do so unless non-compliance is unlikely or it would serve no useful labour relations purpose.

When an application to file an order in the court is received, the Board usually endeavours to secure compliance through the assistance of a Board officer. The Board will file the order only if these efforts are unsuccessful and non-compliance is evident, or likely. Once the Board order is filed in the Federal Court

of Canada, it is enforceable in the same manner as a court order.

Contempt of court proceedings may be initiated for continued non-compliance. However, compliance with Board orders is the norm and rarely will parties have to resort to the Federal Court's enforcement powers.

Consent to Prosecute

The *Canada Labour Code* provides for the imposition of fines by the courts for specific infractions, including unlawful strike or lockout activities, but such proceedings may not be initiated without the written consent of the Board. These prosecutions are extremely rare because there is a high degree of compliance with Board orders.

parce qu'elles ont des preuves ou des renseignements qui n'étaient pas disponibles au moment où le Conseil a rendu sa décision et qui auraient pu influencer sur ses conclusions.

Toutes les ordonnances du Conseil sont définitives et, à ce titre, elles ne peuvent être révisées ni remises en question par un tribunal, sauf en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, qui reconnaît des motifs de révision très limités.

RESPECT

Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada

Quand une partie à une procédure demande au Conseil de déposer une ordonnance devant la Cour fédérale pour la faire exécuter, le Conseil est tenu de le faire, à moins qu'il soit peu probable qu'elle ne sera pas respectée, ou qu'il juge que cette procédure ne sera pas utile.

Lorsque le Conseil reçoit une demande de dépôt d'une ordonnance devant la Cour, il tente généralement de faire respecter l'ordonnance en question, avec l'aide d'un de ses agents des relations du travail. Il ne

dépose l'ordonnance devant la Cour que si ses tentatives échouent ou qu'il est vraisemblable qu'elles échoueront. Une fois que l'ordonnance du Conseil est déposée devant la Cour fédérale du Canada, elle est exécutée de la même manière qu'une ordonnance de la Cour elle-même. On peut tenter des poursuites pour outrage au tribunal contre ceux qui refusent d'observer une ordonnance dans ces conditions. Toutefois, les ordonnances du Conseil sont généralement respectées, de sorte qu'il est rarement nécessaire qu'une partie doive recourir aux pouvoirs d'exécution de la Cour fédérale.

Consentement aux poursuites

Le *Code canadien du travail* prévoit que les tribunaux peuvent imposer des amendes pour certaines infractions, notamment une grève ou un lock-out illégal, mais les poursuites à cet égard ne peuvent être intentées sans le consentement écrit du Conseil. Ces poursuites sont extrêmement rares, parce que le taux de respect des ordonnances du Conseil est élevé.

Travail Canada de déterminer s'il y a un danger et de dire à l'employeur quelles mesures il doit prendre, au besoin. Si l'employé n'accepte pas la décision de l'agent de sécurité, il peut demander à l'agent de la renvoyer au Conseil pour la faire confirmer (ou casser). Dans ces cas de renvoi, la décision du Conseil est exécutoire et sans appel.

La Partie II du Code interdit par ailleurs aux employeurs de prendre des mesures contre un employé qui s'est prévalu de ses droits en matière de sécurité. Les plaintes alléguant une pratique discriminatoire peuvent être déposées auprès du Conseil, qui confie l'affaire à un agent chargé d'aider les parties à régler le problème. Si les parties ne peuvent arriver à une entente, le Conseil tient une audience et rend une décision.

Toute partie touchée par une décision du Conseil peut demander à celui-ci de réviser sa décision. Il y a plusieurs types de demandes de révision, mais les plus fréquentes, qui peuvent être présentées aussi bien par un syndicat que par un employeur,

DEMANDES DE RÉVISION

ont pour objet de faire réviser une ordonnance d'accréditation du Conseil pour que celle-ci reflète la composition actuelle de l'unité de négociation (qui a pris de l'expansion, par exemple). Cette redéfinition de l'unité de négociation peut avoir été rendue nécessaire par une réorganisation interne de l'employeur ou par un différend sur l'inclusion ou l'exclusion d'un nouveau poste. D'autres demandes de révision peuvent être présentées par les parties pour obtenir la mise à jour d'un certificat d'accréditation devenu désuet, ou pour y faire changer le nom de l'agent négociateur accrédité ou de l'employeur.

Par ailleurs, les parties visées par une décision récente du Conseil peuvent déposer une demande pour que celui-ci réexamine sa décision. On appelle ces demandes des demandes de réexamen. Elles doivent être déposées dans les 21 jours suivant la date de la décision originale. Les parties ne doivent pas déposer des demandes de ce genre parce que la décision du Conseil ne leur convient pas, mais parce qu'elles estiment que le Conseil a fait une erreur de droit, qu'il a outrepassé sa compétence (ou négligé de l'exercer), ou encore

détermine s'il y a lieu d'établir les modalités d'une première convention collective. Ces dispositions ont été invoquées très rarement. Le Conseil hésite à imposer les modalités d'une première convention collective. Normalement, il s'en abstient dans les situations où les parties, après des négociations serrées, n'ont pas réussi à conclure une entente. La convention collective négociée demeure la méthode privilégiée de règlement des différends. Le Conseil a évité de créer une situation où un règlement imposé dégrèverait les parties de leur responsabilité fondamentale de négocier de bonne foi et de faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

Afin de donner aux employés un accès réaliste à la liberté d'association et de participation aux activités syndicales licites, le Code prévoit des dispositions spéciales concernant ceux qui vivent dans des lieux isolés sur des propriétés privées. Parmi les situations de ce genre dans le secteur de compétence fédérale, signalons notamment l'exploration dans l'Arctique, l'exploitation minière

ACCÈS AUX EMPLOYÉS

Les principales fonctions du Conseil sont définies à la Partie I du Code, mais la Partie II lui confère aussi certaines responsabilités restreintes sur des questions de sécurité. Les employés ont le droit de refuser de travailler dans des situations où ils ont des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger pour eux-mêmes ou pour autrui. Le Code énonce les procédures à suivre dans les cas où l'employeur ne reconnaît pas qu'un danger existe. Dans ces circonstances, on doit demander immédiatement à un inspecteur de sécurité nommé par

SÉCURITÉ

dans le Nord, et l'exploitation de navires de ravitaillement. Dans ces cas-là, le Conseil peut, à la demande d'un syndicat, ordonner que les représentants syndicaux bénéficient d'une période raisonnable d'accès aux employés pour la syndicalisation, la négociation, le règlement des griefs ou l'application d'une convention collective. Le Conseil précise le moment et la durée de cet accès, en tenant compte des circonstances, notamment des activités de l'employeur.

GRÈVE OU LOCK-OUT

ILLÉGAL

Le Conseil est chargé de rendre des ordonnances d'interdiction dans les cas de grèves ou de lock-out illégaux. Les demandes de ce genre sont entendues en priorité, et les parties bénéficient de l'aide d'un agent principal des relations du travail pour résoudre les problèmes qui ont entraîné l'arrêt de travail illégal. Les demandes peuvent être présentées lorsqu'un arrêt de travail illégal est appréhendé; en pareil cas, grâce à l'aide du personnel du Conseil (ou par suite d'une ordonnance du Conseil), le conflit peut généralement être évité.

DÉTERMINATION DES MODALITÉS D'UNE PREMIÈRE CON- VENTION COLLECTIVE

En 1978, le Code a été modifié pour permettre au ministre du Travail, dans des circonstances particulières, de renvoyer au Conseil un différend relatif aux négociations en vue de la signature d'une première convention collective. Dans ces cas-là, le Conseil examine toutes les circonstances et

syndicales normales. Le Conseil peut alors autoriser une dérogation à l'obligation d'adhérer au syndicat, en permettant le versement d'un montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Lorsqu'une convention collective est en vigueur et que les parties n'ont pas négocié les effets d'un changement technologique à venir, le Conseil peut donner au syndicat la possibilité de négocier avec l'employeur les répercussions qu'auront les changements proposés. L'objectif du Code n'est pas d'interdire les changements technologiques, mais de garantir la possibilité de négocier la question lorsque les changements sont censés être introduits pendant la durée d'une convention collective.

L'employeur doit aviser le syndicat du changement technologique proposé au moins 120 jours avant de l'introduire, si ce changement risque d'influer sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employés.

COTISATIONS SYNDICALES

De même, en cas de fusion, de regroupement ou de transfert de compétence entre syndicats, le Conseil peut être appelé à déterminer les droits, les privilèges et les responsabilités des syndicats intéressés.

Les dispositions du Code concernant les cotisations syndicales ont été modifiées en 1984. La modification a eu pour résultat d'assurer un minimum de sécurité syndicale dans le secteur de compétence fédérale, en prévoyant l'application du concept de la « formule Rand ». En effet, le paragraphe 70(1) du Code exige que le précompte automatique des cotisations syndicales soit inclus dans la convention collective si le syndicat le demande.

En outre, le paragraphe 70(2) donne au Conseil le pouvoir de passer outre aux dispositions de la convention collective lorsqu'un employé invoque ses convictions ou croyances religieuses pour refuser d'adhérer à un syndicat ou de verser des cotisations

considérables allant jusqu'à ceux d'ordonner aux employeurs de réintégrer des employés et de les dédommager de toute perte subie au titre du salaire et des avantages sociaux, ainsi que d'ordonner aux syndicats de s'occuper des griefs des employés, d'annuler des sanctions ou d'admettre des employés dans leurs rangs.

DROITS DU SUCCESEUR

En général, la convention collective reste en vigueur et le syndicat conserve ses droits de négociation lorsque l'employeur vend une entreprise. Toutefois, la vente peut entraîner des situations complexes, surtout quand des employés du nouvel employeur acquéreur de l'entreprise se joignent à ceux qui étaient déjà en place. Il arrive que les employés intéressés soient assujettis à des conventions collectives différentes ou que certains ne soient pas syndiqués. En pareilles circonstances, le Conseil peut être appelé à se prononcer sur le statut de l'agent négociateur accrédité et du syndicat qui représentera les employés.

les employés membres des unités de négociation dont ils sont les agents négociateurs dans l'exercice des droits que leur confère la convention collective. Les syndicats qui exploitent des bureaux d'empauchage ou des services de placement de personnes en quête d'emploi sont tenus d'établir des règles à ce sujet, de les afficher et de les appliquer équitablement. Il est interdit aux syndicats d'exclure ou de suspendre des membres, de refuser l'adhésion à des employés ou d'imposer des mesures disciplinaires en appliquant leurs règles ou leurs normes de discipline d'une façon discriminatoire.

En outre, il est interdit aux syndicats et aux employeurs – ainsi qu'à leurs agents – d'intimider des employés; ils sont tenus de négocier de bonne foi et de faire des efforts raisonnables pour négocier des conventions collectives. Enfin, il leur est interdit de prendre des mesures contre les employés qui ont intenté des procédures devant le Conseil ou qui se sont prévalus d'autres droits que leur reconnaît le Code.

Les syndicats et les associations patronales sont tenus de fournir gratuitement un état financier à leurs membres qui en font la demande.

Lorsque des plaintes alléguant violation de ces dispositions du Code sont déposées devant le Conseil, la personne ou l'organisation visée par la plainte en obtient une copie, de façon à pouvoir présenter une réponse écrite. En général, un agent des relations du travail du Conseil est chargé d'aider les parties à régler le problème. S'il n'arrive pas à obtenir un règlement à l'amiable (ou que la plainte n'est pas retirée), le Conseil peut tenir une audience publique avant de rendre sa décision.

Toutefois, le Conseil n'est pas obligé de tenir une audience chaque fois qu'une plainte est déposée devant lui. Ainsi, il est très important que toutes les parties lui soumettent des exposés détaillés faisant état de tous les faits pertinents.

Un grand nombre de plaintes sont réglées ou retirées sans audience. Les règlements à l'amiable sont favorables au maintien de saines relations de travail, permettent aux parties et au Conseil d'éviter des frais considérables et sont compatibles avec les objectifs du Code. Cela dit, quand le Conseil doit trancher une plainte et qu'il détermine qu'une disposition du Code a été violée, il dispose de pouvoirs de redressement



prévoit qu'un syndicat qui a acquis ses droits de négociation en raison d'une reconnaissance volontaire par l'employeur peut perdre ces droits n'importe quand au cours de la première année de sa première convention collective s'il n'a pas l'appui de la majorité des employés. Après la première année, les demandes de révocation des droits de négociation d'un tel syndicat peuvent être déposées aux mêmes conditions que celles qui concernent des agents négociateurs accrédités. Les droits de négociation d'un syndicat accrédité ne peuvent être révoqués qu'après le début de la période de trois mois précédant la fin d'une convention collective ou, si la durée de la convention collective excède trois ans, au cours des trois derniers mois de la troisième année de la convention et de chaque année subséquente, tant qu'elle reste en vigueur.

De plus, aucune demande de révocation ne peut être déposée pendant la première année suivant l'accréditation de l'agent négociateur. Enfin, le Code dispose que le Conseil ne peut révoquer les droits de négociation de l'agent négociateur quand celui-ci a fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le Code reconnaît les droits de liberté d'association et de négociation collective. Pour les protéger, il impose aux parties des responsabilités et des obligations. Par exemple, il interdit aux employeurs d'intervenir dans la formation et l'administration d'un syndicat et d'imposer des sanctions aux employés pour s'être prévalus de ces droits et pour avoir exercé les activités licites qui en découlent, comme participer à une grève légale.

D'un autre côté, le Code enjoint aux syndicats de représenter équitablement et sans discrimination tous

PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL

Les demandes de révocation d'une accréditation ou des droits de négociation d'un agent négociateur non accrédité sont traitées presque de la même façon que les demandes d'accréditation. L'employé qui a présenté la demande doit être en mesure de prouver qu'elle est appuyée par la majorité de ses collègues de l'unité de négociation. Dans certains cas, un scrutin peut être tenu.

ACCREDITATION SUR UNE BASE GEOGRAPHIQUE

Dans le secteur du débardage (et dans d'autres secteurs où la main-d'œuvre est tirée d'un même bassin d'emploies), le Conseil a le pouvoir de délivrer des accreditations visant les employés de deux ou plusieurs employés dans une région géographique donnée. En pareil cas, il peut aussi exiger des employeurs qu'ils désignent un représentant pour les besoins de la négociation collective. (C'est ordinairement une association patronale qui remplit cette fonction.) Si les employeurs ne peuvent s'entendre sur un représentant, le Conseil en nommera un.

RÉVOCATION DES DROITS DE NÉGOCIATION

Tout comme dans le cas des demandes d'accréditation, les syndicats peuvent à certains moments perdre leurs droits de négociation s'ils cessent de jouir de l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Le Code

syndical jouit de l'appui de plus de 35 % des employés, mais de moins de 50 %, il ordonne la tenue d'un scrutin pour déterminer si la majorité désire que le syndicat la représente dans les négociations collectives. De plus, lorsqu'un nouveau syndicat essaie d'en supplanter un autre qui est déjà accrédité comme agent négociateur, et que celui-ci conteste la demande, le Conseil tient généralement un scrutin auprès des employés concernés, à condition que le requérant établisse que la majorité des employés comptent parmi ses membres. On parle habituellement de « maraudage » dans un cas comme celui-là.

Si le Conseil détermine que le syndicat est dominé par l'employeur (ou qu'il sollicite frauduleusement une accréditation), il rejette la demande. Le règlement dispose que le rejet d'une demande d'accréditation interdit au requérant d'en présenter une seconde à l'égard de la même unité de négociation pour une période de six mois à compter de la date du rejet de la première demande.

durée excède trois ans, la demande d'accréditation peut être présentée pendant les trois derniers mois de la troisième année de la convention, puis de chaque année subséquente de la durée de la convention.

Lorsque le Conseil reçoit une demande d'accréditation, une copie en est remise à l'employeur, qui peut alors lui présenter sa réponse, surtout en ce qui concerne la structure de l'unité que le syndicat veut représenter. Le Conseil peut aussi décider que certains employés doivent être exclus de l'unité ou y être inclus parce qu'ils exercent des fonctions de direction ou des fonctions confidentielles dans le domaine des relations du travail. Dans tous les cas, le Conseil exige que l'employeur affiche des avis de la demande, afin que les employés en soient informés et qu'ils puissent présenter des observations au Conseil.

Le Conseil nomme un agent des relations du travail et le charge d'enquêter sur la demande d'accréditation et de produire un rapport. L'agent doit étudier les dossiers de paye de l'employeur, vérifier les noms, les adresses et les classifications des employés, et se procurer un organigramme. Il doit aussi examiner les dossiers du syndicat, vérifier

l'adhésion de ses membres et le versement des cotisations. Si le syndicat n'a pas encore établi son statut en vertu du Code, le Conseil s'en assure. Une copie du rapport de l'agent est remise au syndicat, à l'employeur et à tout autre intervenant dans l'affaire (exception faite de la partie confidentielle du rapport qui traite de l'adhésion au syndicat et de l'appui que les employés lui accordent). En se fondant sur le rapport de l'agent enquêteur et sur les observations écrites des parties, le Conseil est habituellement en mesure de prendre une décision concernant la demande sans avoir à tenir d'audience publique. Cependant, une audience peut s'imposer lorsque les parties diffèrent d'avis sur les faits essentiels de l'affaire, ou que le Conseil a besoin d'un complément d'information pour pouvoir se prononcer.

Si le syndicat jouit de l'appui majoritaire des employés membres d'une unité de négociation que le Conseil juge habile à négocier collectivement, il délivre ordinairement le certificat sans ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

Toutefois, dans certains cas, le Conseil ordonne la tenue d'un tel scrutin. Par exemple, lorsque le

Travail Canada. Toutefois, s'il apparaît impossible d'arriver à une entente en raison de la position respective des parties, le Ministre peut déclarer qu'il est inutile de continuer à leur fournir de l'aide, à moins qu'elles ne modifient leur attitude à la table de négociation. Sept jours après l'annonce que le Ministre va mettre fin à l'aide fournie aux parties, celles-ci sont libres de déclencher une grève ou un lock-out légal. En tout autre temps, les grèves et les lock-out sont illégaux.

Par la suite, une aide supplémentaire peut être accordée aux parties si le Ministre décide que cela pourrait les aider à conclure une convention collective.

Comme nous l'avons déjà dit, le Code prévoit d'autres moyens de trancher les différends lorsque la grève ou le lock-out sont interdits. Il exige que chaque convention collective fixe une méthode de règlement définitif, sans arrêt de travail, de tous les conflits entre les parties. La méthode en question est habituellement une procédure de règlement de griefs prévoyant l'arbitrage exécutoire des différends qui n'ont pu être tranchés, par un arbitre unique ou par une commission d'arbitrage composée de

trois membres. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre (ou des arbitres), le ministre du Travail peut être appelé par l'une ou l'autre à en nommer un. La décision de l'arbitre ou de la commission d'arbitrage est définitive en ce qui concerne toutes les questions ayant trait aux dispositions de la convention collective, ainsi qu'aux mesures prises par l'employeur au chapitre de la discipline et des congédiements.

Un syndicat peut présenter au Conseil une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pourvu qu'aucun autre syndicat ne détienne un tel certificat et qu'il n'y ait pas de convention collective en vigueur. Même s'il existe déjà un agent négociateur accrédité et qu'une convention collective est en vigueur, un autre syndicat peut demander une accréditation, mais seulement après le début des trois derniers mois de la durée de la convention collective; si cette

COLLECTIVE DE LA NÉGOCIATION PREMIÈRE ÉTAPE L'ACCREDITATION –

Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver; chacun d'entre eux peut compter sur des agents des relations du travail expérimentés.

Les affaires sont confiées aux agents, qui font enquête sur les demandes et les plaintes et se chargent de la médiation des plaintes de pratique déloyale de travail ainsi que des demandes de déclaration de grèves et de lock-out illégaux.

Lorsque ses agents arrivent à obtenir un règlement à l'amiable de ces plaintes et de ces différends, le Conseil n'a pas besoin de tenir d'audiences coûteuses pour les trancher; c'est un élément important de son approche à cet égard.

PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La liberté d'association et le droit de se syndiquer auraient peu de valeur pratique s'ils n'étaient renforcés par le droit de négocier collectivement. Le refus des employeurs de reconnaître le droit des employés de négocier collectivement leurs conditions de travail par l'intermédiaire

d'un syndicat a fréquemment causé des grèves au début du siècle. Depuis la fin des années 1940, le Code interdit les grèves de ce genre, mais il prévoit l'accréditation de tout syndicat jouissant de l'appui d'une majorité des employés d'une entreprise quelconque. Le processus d'accréditation est régi par les dispositions du Code, qui est appliqué par le Conseil.

Dès que celui-ci est convaincu que la demande d'accréditation des droits de négociation répond aux critères du Code, il peut délivrer à ce dernier un certificat officiel, en vertu duquel l'employeur est légalement tenu de le reconnaître comme agent négociateur accrédité et de s'efforcer de négocier avec lui un contrat appelé convention collective. Les conventions collectives précisent les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail qui s'appliquent aux employés pendant la durée de la convention.

Si l'employeur et le syndicat accrédité n'arrivent pas à conclure une convention collective, ils peuvent recourir aux divers services de conciliation et de médiation qu'offre le ministre du Travail, par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation de

du Code est son degré de dépendance économique par rapport à l'employeur.

COMPOSITION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Le Code détermine la structure fondamentale du Conseil, qui est composé de membres (à temps plein) nommés par le gouvernement en conseil. Les membres du Conseil ont de l'expérience et des compétences en relations du travail et en droit du travail. Pour que le Conseil soit vraiment national, les membres choisis sont originaires des quatre coins du pays, et comme ils siègent à temps plein, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Le Code dispose que, lorsqu'il est appelé à s'acquitter de ses fonctions, le Conseil doit être composé d'au moins trois membres, sauf dans les cas de renvois ou de plaintes dont il est saisi en vertu de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail). L'administration centrale du Conseil est située à Ottawa; les cinq bureaux régionaux sont situés à

compétence fédérale, tandis que les activités de camionnage locales ou intraprovinciales ne le sont pas. La Partie I du Code ne s'applique pas à la fonction publique fédérale, ni au personnel de certaines sociétés d'État assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, dont l'application incombe à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Le Code ne s'applique pas non plus aux membres des Forces canadiennes, ni à ceux de la Gendarmerie royale du Canada.

Le Code ne confère pas le droit à la négociation collective au personnel de direction ou de confiance qui participe à titre confidentiel à des affaires concernant les relations de travail; néanmoins, il s'applique à d'autres employés exerçant des fonctions de surveillance, ainsi qu'aux professionnels. En outre, les entrepreneurs dépendants, tels que les conducteurs-propriétaires de camions, qui transportent à forfait des marchandises, peuvent être considérés comme employés, pour les besoins de la négociation collective. L'un des critères importants permettant de déterminer si une telle personne est un employé au sens



est essentiellement du ressort des provinces. Toutefois, le Conseil a compétence dans toutes les provinces et dans les deux territoires à l'égard des installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada.

La Partie I du Code vise approximativement 800 000 employés et leurs employeurs. L'étendue géographique et la diversité des activités qui ressortissent à la compétence fédérale présentent des défis inhabituels, sinon uniques. Bien qu'elle ne donne pas une définition complète ou légale de la compétence du Conseil qui, en cas de doute, doit être déterminée par les tribunaux, la liste qui suit énumère les activités générales qu'il régit :

- la diffusion (radio et télévision) ;
- les banques ;
- les aéroports et le transport aérien ;
- le transport maritime et la navigation (y compris le chargement et le déchargement des navires) ;
- le transport routier, ferroviaire ou fluvial interprovincial ou international de marchandises ou de passagers ;
- l'extraction et le traitement de l'uranium ;

- les télécommunications ;
- la maintenance du grain ;
- toutes les activités menées au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest, y compris celles qui relèveraient normalement d'une province ;
- les institutions canadiennes établies dans des réserves fédérales ; et
- certaines sociétés d'État telles que Devco, Énergie atomique du Canada Ltée, le Centre national des Arts et la Société canadienne des postes, ainsi que les musées fédéraux dans la Région de la capitale nationale, parmi d'autres.

Il n'existe pas de règle simple et aisée pour déterminer la compétence en fonction du secteur d'activité.

Ainsi, les réseaux de transport public urbains relèvent généralement de la compétence provinciale, alors que les tribunaux ont décidé que la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton, dont le service s'étend au-delà de la frontière ontarienne pour desservir la partie québécoise de la région, est de compétence fédérale.

Dans le secteur du camionnage, les activités interprovinciales et internationales des entreprises sont de



*Sa Majesté, sur l'avis et avec le
consentement du Sénat et de la
Chambre des communes du Canada,*

édite: ...»

La liberté d'association décrite dans
le Préambule est expressément recon-
nue par l'article 8 du Code, qui dispose
que tout employé est libre d'adhérer
au syndicat de son choix et de par-
ticiper à ses activités licites. Tout
employeur jouit également d'une
liberté semblable, en ce sens qu'il
peut adhérer à l'association patronale
de son choix et participer
à ses activités licites.

RAISON D'ÊTRE DU CONSEIL

Le Conseil canadien des relations
du travail a été créé parce que le gou-
vernement cherchait à surmonter
d'importants problèmes économiques
et sociaux qui échappaient à la com-
pétence normale des tribunaux ou des
ministères et organismes classiques. Il
a donc créé le Conseil, en 1948, en
tant qu'organisme apolitique qui lui
permettrait de se démarquer des con-
flits de travail tout en veillant à pro-
téger les intérêts du public grâce à un
système efficace de relations du tra-

COMPÉTENCE

La procédure décisionnelle du
Conseil est moins rigide que celle
d'un tribunal; il peut donc régler les
différends du travail plus rapidement
et à meilleur coût. Sa compétence
et sa composition lui permettent de
s'attaquer efficacement aux pro-
blèmes les plus complexes dans son
domaine, à cerner les raisons sous-
jacentes des différends et à faciliter
l'entente entre les parties.
Le Conseil dispose des pouvoirs
nécessaires pour trancher les affaires
dont il est saisi, mais il a aussi recours
à ses agents des relations du travail,
qu'il charge d'entamer des discussions
avec les parties pour tenter de les
amener d'abord à régler leurs pro-
blèmes sans qu'il doive intervenir
lui-même. En effet, pour résoudre
les différends et les problèmes entre
employeurs et employés, le Conseil
a essentiellement pour principe
de commencer par chercher des
solutions propres au domaine des
relations du travail et de n'imposer
sa décision de tierce partie qu'en
dernier recours.

La compétence constitutionnelle
en matière de relations du travail

LE RÔLE DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire, autonome et indépendant, qui est chargé d'interpréter et d'appliquer la Partie I (Relations du travail) et certaines dispositions de la Partie II (Sécurité et santé au travail) du Code canadien du travail.

Le Conseil a pour principal objectif, dans le cadre de son mandat, de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces dans les installations, ouvrages, entreprises et secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada.

Le Parlement du Canada a défini sa façon d'envisager le rôle du Conseil – favoriser des relations du travail efficaces – dans le Préambule du Code:

« Attendu:

qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives

et du règlement positif des différends; que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs; que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;

TABLE DES MATIÈRES

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail.....	3
Raison d'être du Conseil.....	4
Compétence	4
Composition du Conseil canadien des relations du travail.....	6
Processus de négociation collective.....	7
L'accréditation – Première étape de la négociation collective	8
Accréditation sur une base géographique.....	10
Révocation des droits de négociation.....	10
Plaintes de pratique déloyale de travail.....	11
Droits du successeur.....	13
Cotisations syndicales.....	13
Changement technologique.....	14
Grève ou lock-out illégal.....	14
Détermination des modalités d'une première convention collective.....	14
Accès aux employés.....	15
Sécurité.....	15
Demandes de révision.....	16
Respect des ordonnances	
Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada.....	17
Consentement aux poursuites	17

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe

240, rue Sparks

4^e étage ouest

Ottawa (Ontario)

K1A 0X8

Tél: (613) 996-9466

Télécopieur: (613) 995-9493

BUREAUX RÉGIONAUX

Région de l'Ouest

Pièce 1660

800, rue Burrard

Vancouver (C.-B.)

V6Z 2G7

Tél.: (604) 666-6001

Téléc.: (604) 666-6071

Région du Centre

One Lakeview Square

155, rue Carlton

Pièce 300

Winnipeg (Manitoba)

R3C 3H8

Tél.: (204) 983-3145

Téléc.: (204) 983-3170

Région de l'Ontario

1, rue Front ouest

5^e étage est

Toronto (Ontario)

M5J 1A5

Tél.: (416) 973-3782

Téléc.: (416) 973-6543

Nota: La présente publication ne contient que des renseignements généraux.

Pour obtenir des renseignements plus précis, prière de consulter le texte

officiel du Code canadien du travail.

*Le rôle du
Conseil canadien
des relations du travail*



Le rôle du
Conseil canadien
des relations du travail

Conseil
canadien
des relations
du travail



